

APUNTES SOBRE EMPLEABILIDAD

EN LA CIUDAD DE BADAJOZ

Antonio Román Barrado

Miguel Centella Moyano

RESUMEN: Los discursos o las conversaciones sobre empleo, colocaciones, trabajo, etc., suelen incluir la palabra empleabilidad. Ahora bien, ¿qué es la empleabilidad? Las políticas activas tienen que servir para mejorarla, los servicios públicos de empleo deben trabajar con ella. Queremos mostrar algunos datos de empleabilidad en la ciudad de Badajoz, desde la perspectiva del servicio público de empleo, teniendo en cuenta el territorio y aportando nuestra propuesta para medirla.

PALABRAS CLAVE: empleabilidad, servicio público de empleo, territorio.

ABSTRACT: Speeches or conversations about employment, placements, work, etc., usually include the word employability. Now, what is employability? Active policies have to serve to improve it, public employment services must work with it. We want to show some employability data in the city of Badajoz, from the perspective of the public employment service, taking into account the territory and providing our proposal to measure it.

KEYWORDS: employability, public employment service, territory.

1.- Introducción.-

El presente trabajo se basa en una investigación sobre empleabilidad, política de empleo (PE) y territorio. Pretendemos analizar la relación que existe entre la PE y la empleabilidad, así como la relación de ambas con el territorio donde se aplican. El punto de vista se sitúa en el servicio público de empleo (SPE),¹ encargado de competencias relativas a la “administración, gestión y coordinación de los procesos derivados de las políticas activas de empleo, especialmente en materia de información, orientación e intermediación en el mercado laboral, fomento de la ocupación y desarrollo de la formación profesional ocupacional”.² Dentro de las funciones encomendadas al organismo en materia de gestión de empleo, se incluyen las relacionadas con la intermediación laboral, la mejora de la ocupabilidad, y la orientación e inserción profesionales, así como la ejecución de acciones de la Estrategia Europea de Empleo y del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo.³

Por su parte, la Ley de Empleo (LE) encomienda a los SPE de las comunidades autónomas las funciones en materia de intermediación laboral y políticas activas de empleo (PAE),⁴ ambas consideradas, junto a la coordinación entre políticas activas y protección económica frente al desempleo, instrumentos de la PE. Ésta viene definida en el texto legal⁵ como “el conjunto de decisiones adoptadas

¹ En nuestro caso, el SEXPE: Servicio Extremeño Público de Empleo.

² Ley 7/2001, de 14 de junio, de la Junta de Extremadura, que crea el SEXPE.

³ Art. 4 del Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban los estatutos del SEXPE, que ha sido modificado en varias ocasiones, la última de ellas mediante el Decreto 166/2019, de 29 de octubre.

⁴ Art. 19 del RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

⁵ Art. 1 LE.

por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo”, haciendo referencia a la empleabilidad cuando relaciona sus objetivos.⁶ Además, la Ley exige que “la política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión local para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local”.

Así pues, vamos a estudiar cómo puede cumplir un SPE lo dispuesto en la LE y en sus estatutos, de forma que preste el mejor servicio, en este caso, a los demandantes de empleo que están en él inscritos. En primer lugar, debemos saber a qué nos referimos cuando hablamos de empleabilidad en el SPE, por lo que haremos una revisión bibliográfica al respecto y propondremos nuestra definición y un sistema de valoración. En segundo lugar, nos adentraremos en la parte de la investigación que vamos a utilizar para comprobar cómo funcionaría ese sistema, especificando la metodología aplicada y analizando los resultados obtenidos, incluidos los relativos al territorio. Terminaremos con las conclusiones, que incluyen algún tema para el debate y alguna propuesta.

2.- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de empleabilidad?⁷.-

Lo primero que debemos resaltar es que, en España, los SPE no cuentan con una definición de empleabilidad elaborada específicamente para ellos. Aguilar (2015: 9) nos acercó la definición incluida en el glosario de términos del antiguo Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, según la cual, debemos entender por empleabilidad la capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral. En el último Plan Anual de Política de Empleo (2019),⁸ se ofrecía, por primera vez desde que se promulgó la LE, una definición, pero a los únicos efectos de aplicación para el sistema de evaluación: capacidad potencial de un demandante inscrito para obtener una colocación por cuenta ajena o propia. Asimismo, el glosario de términos del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) incluye varias definiciones, pero ninguna para los SPE.⁹

A nivel europeo podemos encontrar el término empleabilidad, para el ámbito educativo, definido como “combinación de factores que permiten a una persona prepararse, incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo y progresar en su carrera profesional”.¹⁰ También algunas instituciones y organismos oficiales internacionales han elaborado su propia definición de empleabilidad, como los gobiernos de Canadá, Reino Unido e Irlanda del Norte, la Confederación de la Industria Británica, la OIT, la Comisión Europea, CINTERFOR-OIT, etc.¹¹

A nivel nacional, ni la LE, ni la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo,¹² ni la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020¹³ ofrecen la definición de emplea-

⁶ La Ley incluye referencias a la empleabilidad en los artículos: 2.c); 29.2; 37.1.a); 40.1; y 41.5.

⁷ Por cuestión de espacio, nos detendremos en las referencias más importantes bajo nuestro punto de vista, pero ofreceremos al lector interesado algunas más.

⁸ Resolución de 12/3/2019, de la Secretaría de Estado de Empleo.

⁹ Se trata de definiciones para distintos ámbitos que iremos viendo a lo largo de este epígrafe.

¹⁰ Consultado el 12/1/2020 en <https://europass.cedefop.europa.eu/es/education-and-training-glossary>.

¹¹ Ver: Conferencia Internacional del Trabajo (2000: 6), McQuaid & Lindsay (2005: 199-200), Formichella & London (2005: 3-10), Oficina Internacional del Trabajo (2006: 2-4), Hernández et al. (2011: 132), Vial (2013), Comisión Europea (2016: 5), Suárez (2016: 70-74), Núñez-Barranco (2016: 67-80) y Herrera (2017: 30).

¹² RD 7/2015.

¹³ RD 1032/2017.

bilidad, aunque hacen numerosas referencias a este concepto. Como dijimos un poco más atrás, el SEPE cuenta con un glosario que incluye cuatro definiciones de empleabilidad,¹⁴ refiriéndose a ella como el grado de adaptabilidad, el conjunto de aptitudes y actitudes, estrategias pedagógicas o conjunto de competencias personales, en relación con la integración laboral, o bien con la obtención y mantenimiento del empleo.

El Diccionario de la RAE ofrece la siguiente entrada para la palabra empleabilidad: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”, que, bajo nuestro punto de vista, es una síntesis excelente de lo que incluyen las distintas definiciones que se han elaborado hasta ahora, y que, entendemos, debe servirnos como base para la que se pueda confeccionar. Y es que, de una u otra forma, todas las explicaciones sobre el término que aparecen en la bibliografía contienen referencias a actitudes y aptitudes.

2.1.- Doctrina sobre empleabilidad.-

El origen del término no está claro. Campos Ríos (2003) la relaciona con Max Weber, situando la primera utilización a principios del siglo XIX (Suárez, 2016: 73). Sin embargo, se han publicado trabajos que proponen otros inicios para su aparición: Feintuch (1955), Hirata (1997), Versloot et al. (1998), Gazier (1998, 2001), Lefresne (1999), Forrier y Sels (2003), Pablo Pérez (2005), MacGrath (2007), Berntson (2008) o Ball (2009).¹⁵

Vial (2013) afirma que “la palabra y la idea de empleabilidad surgieron en la década de los 80 del siglo pasado ante una lentitud de respuesta del mercado laboral para dar empleo a mucha gente que buscaba y no encontraba un trabajo”; por lo que se puede considerar que el significado de empleabilidad ha evolucionado desde principios del siglo XX, pasando de indicar la distancia a las condiciones mínimas para realizar un trabajo (empleabilidad en términos médicos, posibilidad material de realizar un trabajo), a indicar la probabilidad de que una persona realice un trabajo dependiendo de muchos factores (Ingellis, 2007: 132-133).

Bajo nuestro punto de vista, se puede analizar la evolución de la doctrina sobre empleabilidad distinguiendo tres momentos: hasta los años 90 del siglo pasado, durante la última década del siglo XX y en el siglo XXI.

2.1.1.- Evolución del concepto hasta los años 90 del siglo pasado.-

En los años 60 y 70, algunos autores trataron los problemas de las personas desempleadas y las dificultades que encontraban para acceder al mercado laboral; según Orr (1973) y Magnum (1976), la cultura laboral predominante era el trabajo para toda la vida (Thijssen et al., 2008: 168).

Gazier (1998 y 2001) ofreció siete versiones operativas de empleabilidad que abarcan desde las primeras décadas del siglo XX hasta finales de los 80, cuando el constructo empleabilidad tomó mayor protagonismo, entendido como responsabilidad de la persona para emplearse.¹⁶

Por su parte, Forrier y Sels (2003) entendieron que el concepto evolucionó desde las publicaciones de los años 50 y 60 hasta la década de los 80, cuando se entiende la empleabilidad como un medio de lograr flexibilidad dentro de las organizaciones, es decir, flexibilidad funcional, para su utilización

¹⁴ Consultado el 12/1/2020 en: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=458>.

¹⁵ Consultar estas referencias en: McQuaid & Lindsay (2005: 200-2001), Thijssen et al. (2008: 168), Gamboa (2013: 19), Núñez-Barranco (2016: 62-64) y Suárez (2016: 72-74).

¹⁶ Ver Suárez (2016: 72-74) para las siete versiones de Gazier que se indican.

en la gestión de recursos humanos; y, finalmente, en la década de los 90, se convierte en la alternativa a la seguridad laboral, haciendo recaer la responsabilidad sobre el individuo, poniendo el foco en sus capacidades para mantener un empleo en el mercado laboral interno o externo, y exonerando de cualquier obligación a gobiernos y empleadores (Gamboa, 2013: 19-20 y Suárez, 2016: 72-73).

Versloot et al. (1998) también dividen la evolución del concepto de empleabilidad en estos períodos, diferenciando tres enfoques: en los años 70 se trabajó con una perspectiva social o nacional, en los 80 se impuso una perspectiva organizacional o a nivel de empresa, en los 90 predomina la perspectiva individual, por lo que el empleo debe consistir en un trabajo atractivo, y así el trabajador vería la empleabilidad como un indicador de su oportunidad para conseguir y mantener un empleo interesante en el mercado laboral interno o externo (Thijssen et al., 2008: 168).

2.1.2.- Definiciones en la última década del siglo XX.-

Este período fue pródigo en la publicación de trabajos al respecto. Blanch (1990: 238) distinguía entre ocupabilidad, contratabilidad y empleabilidad; su estudio se movía en el ámbito psicosocial y consideraba la empleabilidad como “el grado de aproximación de las respuestas de un sujeto a las del empleado típico”. Saterman et al. (1994) definieron la empleabilidad como la “capacidad de adaptación a los requisitos cambiantes” (Thijssen et al., 2008: 172). Ripoll et al. (1994) entienden por empleabilidad la apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales (Peiró & Yeves, 2017: 25). Bloch y Bates (1995) definieron la empleabilidad como “poder para guiar la propia carrera profesional”, mientras Hyatt (1995) creía que se trataba de “actitud hacia el cambio” (Thijssen et al., 2008: 172). Hiltrop (1995) entendía que la empleabilidad se relaciona con el contrato psicológico entre empleadores y empleados (Gamboa, 2013: 20).

Hall y Associates (1996) y Hall y Mirvis (1996) observan que había concluido el dominio de las carreras relacionadas con una empresa (el empleo para toda la vida); la empleabilidad había cambiado (Thijssen et al., 2008: 168). Gaspersz y Ott (1996) veían la empleabilidad como la variedad de empleos que los individuos son capaces de llevar a cabo, o sea, como sus cualificaciones para conseguir la flexibilidad de funciones en el mercado laboral interno o externo (Ibid., pág. 173). Casalli et al. (1997) entendían por empleabilidad la “condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que revela los recursos del trabajador su capacidad para utilizarlos en el trabajo” (Sharo et al., 2009). Kleinman et al. (1998), a la hora de enfrentar el concepto de empleabilidad, distinguen entre “micro” y “macro” factores que definen cada lado de la ecuación demanda-oferta (McQuaid & Lindsay, 2005: 207).

Quizá el trabajo más citado sobre empleabilidad sea el de Hillage y Pollard (1998), para quienes la empleabilidad individual se refiere a la habilidad para estar empleado (Vanhercke & De Witte, 2016: 9). McQuaid & Lindsay (2005: 200) nos proporcionan la definición exacta de Hillage y Pollard:

La capacidad de moverse autosuficientemente dentro del mercado laboral para desarrollar el potencial a través del empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, habilidades y actitudes que posee, la forma en que usa esos activos y los presenta a los empleadores y el contexto (por ejemplo, las circunstancias personales y el entorno del mercado laboral) dentro del cual busca trabajo.¹⁷

¹⁷ Para ampliar el contenido de este trabajo, véase también: McQuaid & Lindsay (2005: 207-208), Gamboa (2013: 23-28), Núñez-Barranco (2016: 69) y Peiró & Yeves (2017: 25-28).

Cáritas Española (1999: 26) entiende por empleabilidad la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo (Suárez, 2016: 71). Gaspersz y Van der Bijl (1999) pensaban que la empleabilidad se describía a menudo como la capacidad de los empleados para llevar a cabo adecuadamente diversas actividades y funciones (De Feyter et al., 2001: 48). Evans et al. (1999) proponen aproximarse a la empleabilidad tanto desde el lado de la demanda como desde el de la oferta, por lo que habría que considerar el contexto y los atributos personales que permiten al trabajador conseguir y conservar un empleo; así, describieron los “componentes de empleabilidad” y los “factores externos” (McQuaid & Lindsay, 2005: 207 y García, 2017). Y, para terminar el epígrafe, el informe de FUNDIPE (1999)¹⁸ define empleabilidad como “la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida”.

2.1.3.- La empleabilidad en el siglo XXI.-

Groot y Maassen Van Den Brik (2000) parten de la definición básica: capacidad para encontrar y mantener un trabajo, y llegan a entender la empleabilidad como la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado, o el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador, o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo¹⁹ (Gamboa, 2013: 23-24; Vanhercke et al., 2016: 9 y Peiró & Yeves, 2017: 24-25). Peck y Theodore (2000), por su parte, entienden por empleabilidad el conjunto de características del trabajador, incluyendo sus actitudes hacia el trabajo, expectativa sobre empleo y salarios, y comportamientos tanto en el mercado laboral como en su trabajo, que determinan sus posibilidades de empleo (McQuaid & Lindsay, 2005: 205-206 y García, 2017).

Thijssen (2000) define la empleabilidad como la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado, pero teniendo en cuenta tanto los factores externos como los del individuo, que influirán en su posición futura en el mercado laboral, dado un determinado contexto (Gamboa, 2013: 24-25 y García, 2017).

De Feyter et al. (2001: 47-48) entienden que la empleabilidad es la “capacidad de los empleados para llevar a cabo adecuadamente diversas actividades y funciones”, pero su promoción es responsabilidad tanto de los trabajadores como de los empleadores, por lo que llegan a hablar de “política de empleabilidad” de los segundos respecto de los primeros, e introducen el concepto de “empleabilidad sostenible” en la cultura corporativa. Gazier (2001: 23), después de analizar el significado que se le daba al término empleabilidad, concluyó que la definición más actualizada era “lo que hace que “cada trabajador sea un organizador más consciente y más independiente de la sucesión de actividades y compromisos que, combinados, constituyen su vida laboral” (Pruijt, 2012).

Posteriormente, al concepto de empleabilidad se le añaden competencias personales, Campos Ríos (2002) lo definió, en términos generales, como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. Otros autores que incluyeron esas competencias en esta época fueron Forrier y Sels (2003), Kirschner y Thijssen (2005) y Van Der Heijden (2005) (Thijssen et al., 2008: 172-173; Gamboa, 2013: 25 y Peiró & Yeves, 2017: 25).

Fugate et al. (2004) inician su estudio entendiendo por empleabilidad “la posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno o externo”; aunque reconocen que el concepto es atractivo, resaltan que se ha convertido en “una confusa palabra de moda profesional” (Thijssen et al., 2008:

¹⁸ Recuperado el 6/1/2020.

¹⁹ Se refiere al número de horas trabajadas.

167; Gamboa, 2013: 23; Yeves, 2016 y Peiró & Yeves, 2017: 25). Los autores entienden que cada definición enfatiza algunas características de los potenciales empleados, depende del ámbito en el que se analice, por lo que debe ser considerado un concepto multidimensional. Así entendida, la empleabilidad sería una capacidad para identificar y obtener oportunidades laborales, pero también una forma de adaptabilidad activa a un trabajo específico para que los trabajadores determinen y materialicen las oportunidades de carrera (Ibid).

Rothwell y Arnold (2004 y 2007), por su parte, definieron empleabilidad como el “grado en que una persona posee habilidades y otras características que le permiten encontrar y permanecer en un empleo deseado” (Hernández et al., 2011: 132).

Sanders & De Grip (2004: 74-76) optaron por definir la empleabilidad como la capacidad y la voluntad de ser y seguir siendo atractivos en el mercado laboral, anticipando cambios en las tareas y el entorno laboral y reaccionando a estos cambios de manera proactiva.

De Grip et al. (2004) proporcionaron una conceptualización sobre los diversos aspectos de la empleabilidad que tienen en cuenta las características de la oferta (es decir, los trabajadores) y la demanda (es decir, la empresa o la industria), pero incluyendo, además, las facilidades de gestión de recursos humanos que se ofrecen a los empleados para mejorar su empleabilidad; en particular, los factores que determinan la empleabilidad son la capacitación de los trabajadores y su voluntad para participar en ella, la movilidad funcional y la flexibilidad para realizar distintas tareas (Sanders & De Grip, 2004: 73; De Grip & Zwick, 2005: 11 y Suárez, 2016: 83). Vanhercke et al. (2004) (en Vanhercke et al., 2016: 9-10) aportan otra dimensión de la empleabilidad, lo que denominan empleabilidad percibida, que sería la percepción individual de las posibilidades para obtener y mantener un empleo.

En estos momentos, la idea predominante es que la responsabilidad sobre la empleabilidad recaerá únicamente en el trabajador, aunque se afianza la visión multidimensional del concepto y se avanza en la diferenciación entre mercado laboral interno y externo (asumiendo la diferenciación entre empleabilidad interna y externa). No obstante, aún en el siglo XXI se da por buena la definición clásica de empleabilidad como capacidad para encontrar otro trabajo, o bien para insertarse y mantenerse en el mercado de trabajo. Así aparece en los estudios de Rentería (2005) y Silla et al. (2005) (Gamboa, 2013: 23; Peiró & Yeves, 2017: 24 y Andrade, 2018: 21).

McQuaid & Lindsay (2005: 208-213) proponen un modelo de tres componentes principales interrelacionados, o conjuntos de factores, que influyen en la empleabilidad de la persona: factores individuales, circunstancias personales y factores externos. Los factores individuales incluyen: habilidades y atributos que contribuyen a la empleabilidad, características demográficas, técnicas de búsqueda de empleo, adaptabilidad y movilidad. Las circunstancias personales engloban factores contextuales socioeconómicos relacionados con las circunstancias sociales y particulares que pueden afectar a la habilidad, disponibilidad o presión social para aceptar un empleo. Los factores externos comprenden las condiciones que impone la demanda de mano de obra y la posibilidad de obtener apoyo de los SPE.

Formichella & London (2005: 9) optan por definir la empleabilidad “como un conjunto de características y actitudes que brinda a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”.

En Raemdonck (2006) encontramos una explicación de la empleabilidad como características de autogestión en relación con efectos individuales y organizacionales, es decir, implica al trabajador y al empleador, pero no al contexto (Thijssen et al., 2008: 172). Por su parte, Van Der Heijden y Van Der Heijden (2006), refiriéndose a la empleabilidad individual, inciden en la necesidad de hacer un uso óptimo de las competencias (como factores personales) para conseguir o mantenerse en el puesto de trabajo (Hernández et al., 2011: 132; Vanhercke et al., 2016: 9 y Yeves, 2016).

Ya en 2007, Dacre Pool y Sewell establecen que para ser empleable hay que estar en posesión de un conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos, así como de atributos personales que hacen que una persona sea más propensa a elegir y consolidarse en un empleo en el cual encuentra sa-

tisfacción y éxito (Suárez, 2016: 75). Por su parte, Gamboa et al. (2007) se refieren a la percepción de la empleabilidad como la “del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean” (Hernández et al., 2011: 132). De nuevo el concepto de empleabilidad percibida, que también fue tratada por Rothwell y Arnold (2007) (Gamboa, 2013: 24).

Destacamos ahora algunas de las referencias a la empleabilidad realizadas durante 2008, que coinciden en definirla como una capacidad, relacionándola con la consecución y el mantenimiento de un empleo, y, en algunos casos, incluyendo características específicas o cualidades concretas del trabajador; también se estudia el concepto de empleabilidad percibida: Fugate y Kinicki (2008) (en Vanhercke et al., 2016: 9), Herbert y Rothwell (2008) (en Gamboa, 2013: 24), Rothwell et al. (2008) (en Hernández et al., 2011: 132), De Cuyper et al. (2008) (en Peiró & Yeves, 2017: 24). Consideramos que la más importante es la de Thijssen et al. (2008: 168-178), que terminan adoptando el concepto de carreras sin límites o fronteras (“boundaryless career”²⁰). Las carreras, así entendidas, dejaron de ser predecibles, y la empleabilidad pasó a ser importante en cuanto a futuras oportunidades de empleo, dejándose de lado, definitivamente, la visión del empleo para toda la vida. El énfasis se pone entonces en la adecuación personal para trabajar y no en lo que el empleador o el gobierno son capaces de proporcionar, aunque pueden ayudar al trabajador a desarrollar sus competencias o conseguir otro trabajo.²¹ Prefieren utilizar el concepto “lifetime employability” (empleabilidad para toda la vida²²), definido como “la tendencia conductual dirigida a adquirir, mantener y usar calificaciones para hacer frente a un mercado laboral cambiante durante todas las etapas de la carrera profesional”.

Rothwell et al. (2009) resumen la literatura de los últimos años sobre empleabilidad agrupándola en tres áreas o perspectivas de trabajo (Gamboa, 2013: 21-22 y Peiró & Yeves, 2017: 23): contextual, organizacional e individual.

Sharo et al. (2009)²³ nos proporcionan seis definiciones de empleabilidad:

- La suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde trabajamos.
- El potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) para ser solicitado y deseado por la empresa.
- La capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.
- La condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo.
- La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.
- Martha Alicia Alles (2003) opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio; las habilidades que se tienen para el trabajo; la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

²⁰ Cfr. Littelton (2000) (en Pruijt, 2012).

²¹ Según Hirsch y Shanley (1995), el sistema de carrera tradicional ofrece enfoque, coordinación y reducción de la incertidumbre, lo que ayuda a los empleados a invertir en sí mismos, mientras en el sistema de carreras sin límites se puede esperar lo contrario, debido, precisamente, a la incertidumbre sobre posibles trayectorias profesionales (Pruijt, 2012).

²² En lugar del concepto “trabajo para toda la vida”.

²³ Recuperado el 9/1/2020

Las autoras afirman que “es el individuo el primer interesado en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse”. Y añaden que “cualquiera de estos tres factores sin los otros implica una empleabilidad defectuosa”.

En relación con la empleabilidad percibida, Taberero et al. (2010) entienden que la componente subjetiva determina la forma en que el individuo actúa frente a circunstancias externas a él, lo que hace que se sienta más o menos adaptable ante las posibles amenazas, afectando incluso a su salud y bienestar (Núñez-Barranco, 2016: 79).

Hernández et al. (2011: 131-133), desde el ámbito de la psicología, tras revisar distintas definiciones, optan por acercarse a la de Gamboa et al. (2007) en cuanto a empleabilidad percibida: “La empleabilidad hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral”.

Vélez (2012) cree que las distintas formas de definir la empleabilidad determinan la relación entre empleador y empleado, y existe otra táctica “entre la empleabilidad y los procesos y prácticas de recursos humanos ligada a criterios de selección, retención o despido” (Maizel, 2016: 20).

Según Alberti et al. (2013: 22): “La empleabilidad se refiere al conjunto de calificaciones, conocimientos, competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida” (Gutiérrez y Pasamar, 2017: 65).

Núñez-Barranco (2016: 66) adopta como definición, tras la correspondiente revisión bibliográfica: “Capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo”, y reflexiona sobre la diferencia entre empleabilidad interna y externa. De la misma manera, Yeves (2016) se refiere a la diferencia entre ambas, según afecte a un trabajador de la empresa o a otro en el mercado laboral. Por su parte, Suárez (2016:70-72) reconoce que el término empleabilidad es complejo, y entiende que tiene una fuerte carga ideológica, que incluye no solo el trabajo por cuenta ajena sino también el autoempleo. Cavas Martínez (2016: 54) asimila el concepto de empleabilidad al hecho de conseguir trabajadores cualificados, formados y adaptables a las circunstancias del mercado de trabajo, a través de políticas nacionales en concordancia con las de la UE. Pedreño (2016: 123-127) propone crear un concepto de empleabilidad universitaria que tenga en cuenta las exigencias de la sociedad digital y los avances de la tecnología, cuyo enunciado sería: “El valor añadido real y potencial que aporta un individuo a la competitividad de las empresas”. Román & Centella (2016: 57-64) aportan una definición diseñada específicamente para el trabajo de los SPE: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente”.

Ya en estos años se han comenzado a utilizar las herramientas de perfilado estadístico. Según Rebollo (2017: 30), el concepto de empleabilidad utilizado para ello sería el que lo considera como la distancia al mercado de trabajo, o también la probabilidad de acceder a él (que si es baja puede indicar la de convertirse en parado de larga duración, por ejemplo).²⁴ Por otra parte, abundan los trabajos sobre empleabilidad referidos al ámbito universitario.²⁵ En Prieto et al. (2017: 124) y Aldás et al. (2018: 11) podemos encontrar referencias al concepto.

²⁴ Ver también el trabajo de Felgueroso et al. (2017).

²⁵ Cabe destacar al respecto que en la mayoría de los consultados no se define de inicio el concepto de empleabilidad que se ha utilizado en el estudio, dando por supuesto que todos entendemos lo mismo.

2.2.- La empleabilidad para el SPE.-

Con base en la normativa que las regula, tanto la PE como, dentro de ella, las PAE deben perseguir la mejora de la empleabilidad o de la ocupabilidad,²⁶ sin olvidar la activación de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones, a los que hay que comprobar su disponibilidad para la búsqueda de empleo.²⁷ Por lo tanto, los SPE, como encargados de la gestión de la intermediación laboral y de las PAE, deberían tener en cuenta los tres conceptos: empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad, con el fin de mejorar la atención a los demandantes de empleo y el diseño de las medidas y programas a implementar para aumentar sus posibilidades de encontrar empleo.

Los SPE deben contar con una definición de los tres conceptos, si pretenden trabajar con ellos, para poder realizar su valoración con el fin de, por una parte, diferenciar los distintos tipos de usuarios con los que han de trabajar, y, por otra, realizar una evaluación de las medidas y programas, dado que si tras su aplicación se hace otra valoración a los demandantes de empleo, podrá comprobarse si aumentó, no se modificó o disminuyó, es decir, si se consiguió el objetivo de mejorar la empleabilidad o no. Esa evaluación, como es obvio, serviría para decidir el diseño de otras medidas, la mejora de las aplicadas o su mantenimiento.

Vamos a hacer algunas consideraciones que creemos necesarias para enmarcar nuestra investigación.

2.2.1.- La empleabilidad.-

Partimos de la definición de empleabilidad como “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente” (Román & Centella, 2016: 57). Por tanto, la empleabilidad solo se puede apreciar en quien busca activamente trabajo, y para valorarla hay que diferenciar las aptitudes y actitudes en el perfil de quien realiza esa búsqueda. Dado que se trata de una definición para los SPE, las personas a las que es de aplicación son las inscritas como demandantes de empleo.

Proponemos realizar una valoración previa de esa empleabilidad por dos razones fundamentalmente: en primer lugar, diferenciar entre quienes se inscriben para buscar empleo y quienes lo hacen para realizar otras gestiones, y, en segundo lugar, para proporcionar una herramienta que ayude a los orientadores profesionales en la elaboración del itinerario personalizado.²⁸ Esta valoración previa ha de realizarse en el momento de la inscripción, sobre todo si se trata de la inicial o de la que se lleve a cabo tras un largo período sin demandar empleo. La fórmula propuesta para valorar la empleabilidad es: donde E es la empleabilidad, O la ocupabilidad y D la disponibilidad.

2.2.2.- La ocupabilidad.-

Llamamos ocupabilidad para el SPE al “conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo” (Román & Centella, 2016: 58). En el caso de los SPE, la demanda puede hacerse en hasta seis ocupaciones, para las que deberíamos tener en cuenta, a la hora de asignar un valor a la ocupabilidad, la formación y la experiencia, pero también la situación del mercado laboral, es decir, en qué medida este absorbe cada profesión o la rechaza.²⁹ La fórmula propuesta para la medición de la ocupabilidad

²⁶ En la LE se hace mención a ambas, pero ni se definen ni se diferencian. En el glosario de términos del SEPE se pueden encontrar definiciones: www.sepe.es.

²⁷ Art. 42.2 LE.

²⁸ Ver arts. 28 y 29 LE.

²⁹ Se trata de la intermediación laboral, por lo que se tienen en cuenta las colocaciones gestionadas por el SEXPE a través de ofertas de empleo presentadas por las empresas, públicas o privadas.

es; donde O_t es la ocupabilidad total de la demanda de empleo y O_p la parcial, correspondiente a la de cada ocupación demandada. El valor vendrá dado por el de los parámetros incluidos en el Cuadro 1.³⁰

| CÁLCULO DE LA OCUPABILIDAD PARA LA PROFESIÓN "A" | | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------|---|--------------------------|
| FACTOR/ESPECIALIDAD (%) | | TIPO VALORACIÓN/DATOS | INTERVALOS VALORES | VALOR | | |
| A) | SITUACIÓN MERCADO LABORAL (50%) | Valor máximo niveles profesionales. Obtención por colocaciones y altas autónomos. | 0/4 | X (máx. 2) | | |
| B) | EXPERIENCIA PROFESIONAL (25%) | 1'20 puntos primer año, 1'00 el segundo, 0'50 el tercero y cuarto, 0'30 el quinto y sexto, 0'20 el séptimo | 0/4 | Y (máx. 1'00) | | |
| C) | FORMACIÓN (25%) | Reglada Imprescindible | SÍ-NO | NO=no inscripción | a | Z (b+c+e) (máx. 1'00) |
| | | Reglada no Imp. relación direc. | SÍ-NO | 2'00-0'00 | b | |
| | | Reglada no Imp. relación ind. | SÍ-NO | 1'40-0'00 | c | |
| | | Ocupacional/ Complementaria Habilitante | SÍ-NO | NO=no inscripción | d | |
| | | Ocupacional/ Complementaria no habilitante | 0'02 p/mes año1;0'01 p/mes años 2 y 3; 0'005 p/mes años 4-5; (máximos: 0'24+0'12+0'06+0'06) | 0'00-0'60 | e | |
| D) | OTROS NECESARIOS | SÍ-NO | NO=no inscripción | NO SE VALORA | | |
| TOTAL VALOR OCUPACIONAL PROFESIÓN "A" | | | | X+Y+Z (máx. 4) | | |

Cuadro 1: Valoración de la ocupabilidad de una profesión (elaboración propia)

2.2.3.- La disponibilidad.-

El valor de la empleabilidad que utilice el SPE no puede obtenerse exclusivamente de las aptitudes para la búsqueda de empleo, sino que habrá de tener en cuenta el de las actitudes, que podrá aumentarlo, mantenerlo o disminuirlo, facilitando, no afectando o dificultando el acceso al mercado laboral o mantenerse en él.³¹ El hecho de que una persona acceda a un puesto de trabajo o continúe en él depende, entre otros factores, de que quiera y pueda trabajar, y la suma de estos dos conceptos

³⁰ En el apartado de metodología los veremos con más detalle.

³¹ En una encuesta realizada por *FUNDIPE* (1999), la mayoría de los empresarios respondió que la condición más importante para emplear a una persona es la actitud para avanzar e invertir en su autodesarrollo, o sea, "que tenga voluntad" (Formichella & London, 2005: 3).

se convierte en la variable disponibilidad (Núñez-Barranco, 2016: 56), especialmente relevante a la hora de aceptar o no determinados trabajos, aunque influyen otros aspectos como la situación del mercado de trabajo, características del propio individuo, la suerte, etc. (Alonso, 2004: 276). De forma que, si la persona se encuentra disponible, la empleabilidad aumenta porque será capaz de “aceptar un amplio abanico de trabajos”, prestar servicios “en horarios y lugares no deseables” y “aceptar un salario bajo” (Vial, 2013).³²

Para el SPE, la disponibilidad puede definirse como “el conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo” (Román & Centella, 2016: 64). La base legal para que el SPE valore la disponibilidad podemos encontrarla en:

- Art. 6 del Convenio OIT número 88, 1948, sobre el Servicio del Empleo, que le obliga a llevar un registro de las personas que soliciten empleo.
- Artículo 1 del Convenio OIT número 122, 1964, sobre la Política del Empleo, que le exige tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo.
- Desde la UE se destinan fondos para PE, definiéndose medidas y estableciéndose objetivos para cuya consecución hay que tener en cuenta muchos factores, el primero de ellos la disponibilidad de sus receptores (Román & Centella, 2018: 51).
- Artículo 35.1 de la Constitución Española (CE): “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo,...” En este sentido, Monereo (2016: 80) especifica que quien esté en paro involuntariamente tiene derecho “por imperativo constitucional, no a un puesto de trabajo concreto, sino a una organización de servicios, procedimientos o medios establecidos por los poderes públicos para facilitarle tal ocupación”; mientras Cavas (2016: 50) nos recuerda que la Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, FJ8, interpretando el artículo 35 CE, aclara que el derecho al trabajo implica también “un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho a otra parte de la misma” (se entiende, porque está en paro involuntario).
- Arts. 41.2 y 42.2 LE: los beneficiarios de prestaciones por desempleo han de realizar su inscripción en el SPE como demandante de empleo con plena disponibilidad “para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad”; en el marco de coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo, se debe fijar “la aplicación de intermediación, de medidas de inserción laboral y de planes de mejora de la ocupabilidad y de comprobación de la disponibilidad del colectivo” (de solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo).

La valoración de la disponibilidad puede tener en cuenta diversos aspectos: el ámbito geográfico, la aceptación de determinadas jornadas u horarios, los límites salariales, las profesiones en las que se busca, los contratos que se aceptarían, e incluso determinadas características personales, como los motivos por los que puede buscarse empleo (exclusivamente económicos o personales, o de ambos tipos). Esta valoración puede realizarse a través de cuestionarios elaborados ad hoc.

³² Para ampliar la información sobre disponibilidad, el lector puede acudir a las siguientes referencias, utilizadas por nosotros para su estudio: Blanch (1990), García & Toharia (2000), Osorno del Rosal (2003), Alujas (2004), Vukasovic (2004), Álvarez de Toledo et al. (2013), Herrarte & Sáez (2015), Jansen (2016), Peiró & Yeves (2017), Gutiérrez & Pasamar (2017), Rondón et al. (2017) y Román & Centella (2018).

3.- Valoración previa de la empleabilidad en el SPE.-

Como dijimos al principio, el presente trabajo utiliza datos obtenidos en la investigación que llevamos a cabo. El resumen de la propuesta es que podrían apreciarse diferencias de empleabilidad por territorios,³³ de forma que las PAE se diseñen de acuerdo con las necesidades específicas de cada ámbito.

3.1.- Metodología.-

El proceso comienza con la entrega de un cuestionario que se ofrece en el centro de empleo³⁴ a las personas que desean inscribirse como demandantes de empleo. Su cumplimentación y entrega son voluntarias. En el documento³⁵ se hacen seis preguntas para valorar la disponibilidad y se incluye una autorización para que, a través del DNI y a los únicos efectos de comprobar los datos profesionales y formativos, podamos acceder a su demanda de empleo. La primera pregunta: “¿Para qué quiere la tarjeta de demanda?”, ofrece cuatro posibles respuestas, de las que solo una confirma la búsqueda de empleo, en otro caso consideramos que la persona presenta disponibilidad nula, por lo que no es empleable en esos momentos (valor 0,00). La segunda: “Si busca empleo, ¿cuál es el motivo?”, presenta cuatro opciones: si la búsqueda es solo por motivos económicos o personales, por ambos, y una respuesta de control.³⁶ De la tercera a la sexta se interroga sobre la disponibilidad geográfica (o de desplazamiento), de jornada, de horario y de salario, respectivamente; se proponen cuatro respuestas a cada una, valoradas con 0,00; 0,05; 0,10; 0,15; 0,20; en función de la amplitud de la disponibilidad. Al valor así obtenido se le añade el de la segunda: 0,10 si se busca empleo por necesidad económica o personal; 0,20 si es por ambas; en caso de optar por la respuesta de control, se entiende que la disponibilidad es nula. Así pues, el valor de la disponibilidad oscilará desde 0,00 hasta 1,00; y servirá para “moderar” el de la ocupabilidad, que vendrá dado por los parámetros del Cuadro 1. A este respecto, debemos aclarar que la formación y la experiencia se valoran³⁷ dentro del plazo indicado (5 y 7 años, respectivamente), porque entendemos que la anterior ha quedado obsoleta, excepto en cuanto a las titulaciones que habilitan para determinadas profesiones, aunque, en este caso, no se pueden valorar para las mismas, ya que son imprescindibles y si no se dispone de ellas es imposible demandar empleo en esas ocupaciones. Ambos períodos de referencia los utilizó el INEM cuando llevaba a cabo la denominada “Confirmación de la profesionalidad”.

Asimismo, valoramos la situación del mercado laboral, en este caso con los datos aportados por el observatorio de empleo de nuestra Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta, por una parte, las colocaciones producidas en la región mediante oferta de empleo³⁸ según el nivel profesional, la edad y el nivel formativo de intermediación, separando los datos por sexo en los tres casos, y, por otra parte, las altas de autónomo producidas en las actividades relacionadas con la ocupación demandada.

³³ El art. 4 LE regula “la dimensión local de la política de empleo”. El diseño y modelo de gestión de dicha política debe ajustarse a las necesidades del territorio (la norma se refiere al ámbito local).

³⁴ Agradecemos las facilidades que nos ha dado el SEXPE para llevar a cabo esta investigación. Sin su ayuda no hubiera podido realizarse.

³⁵ Puede consultarse en Román & Centella (2018: 63-64).

³⁶ Dado que las contestaciones al cuestionario pueden presentar un sesgo hacia las respuestas que “deben” darse, es posible que a la primera pregunta se conteste “Para buscar trabajo” pero que realmente no sea así.

³⁷ Datos obtenidos del historial profesional de la demanda de empleo.

³⁸ Gestión de la intermediación laboral que realiza el SEXPE. Estamos valorando las posibilidades de que una ocupación (a nivel de cuatro dígitos del código de la CNO –Clasificación Nacional de Ocupaciones–) acceda a una oferta de empleo.

Por tanto, hay que revisar el historial profesional y formativo de la demanda de empleo, obtener los datos de las colocaciones por oferta de empleo y hacer la valoración de la ocupabilidad, que junto con la disponibilidad nos proporcionará la empleabilidad. Los resultados se calculan en relación con el total de cada sexo y el de la suma de ambos.

3.2.- Muestra.-

La muestra está compuesta por 250 casos, correspondientes a los cuestionarios entregados en los tres centros de empleo de la localidad de Badajoz. No obstante, por el bajo número de los que se han conseguido en el I y en el III hasta la fecha de elaboración del presente trabajo, para el análisis territorial utilizaremos los de Badajoz II: 230 casos. Las mujeres tienen más presencia que los hombres, y casi 7 de cada 10 casos corresponden a menores de 25 y personas de entre 30 y 44 años (Gráfico 1). Por nivel de estudios (Gráfico 2), tenemos que resaltar que casi el 20% no alcanza los 8 años de escolarización obligatoria, lo que sin duda es un hándicap a la hora de buscar empleo. En el nivel siguiente encontramos a quienes titularon, bien en EGB, bien en ESO.

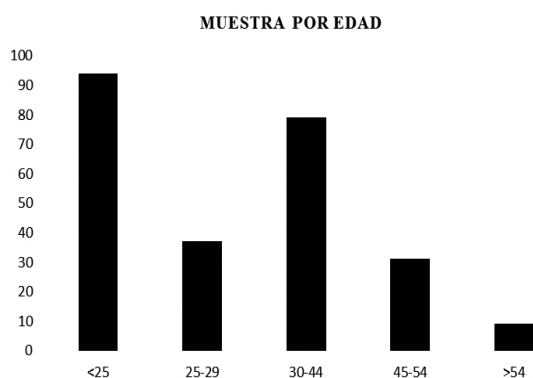


Gráfico 1: Distribución de la muestra por edad (elaboración propia)

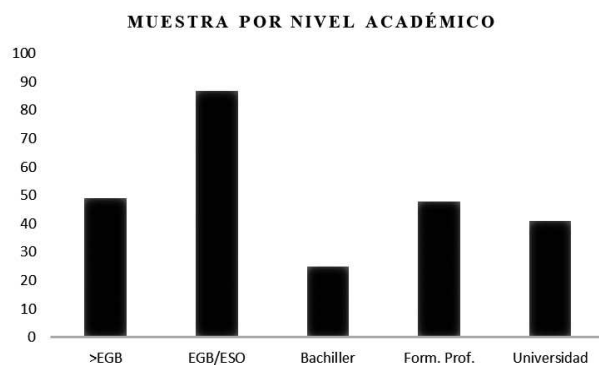


Gráfico 2: Distribución de la muestra por nivel académico (elaboración propia)

En cuanto a la disponibilidad para la búsqueda de empleo, hay 64 cuestionarios de motivos económicos o personales y 49 de ambos. Los 37 restantes no buscaban empleo. En el primer grupo hay 27 hombres y 37 mujeres; 27 menores de 25 años, 8 en el tramo 25-29, 19 en 30-44, 9 en 45-54 y 1 en más de 54 años; 16 con estudios inferiores a EGB, 31 con EGB/ESO, 7 con bachillerato, 7 con formación profesional y 3 con estudios universitarios. En el grupo de quienes manifestaron buscar empleo por motivos económicos y personales encontramos: 62 hombres y 87 mujeres; 57 menores de 25, 23 en el tramo 25-29, 46 en 30-44, 17 en 45-54 y 6 con más de 54 años; 22 no alcanzaron la EGB, 47 EGB/ESO, 15 bachillerato, 34 formación profesional y 31 universitarios.

Concretamente, en los 37 casos de disponibilidad nula, encontramos 16 de hombres y 21 de mujeres, ninguno corresponde a personas ocupadas (9 casos en total), 2 son parados de larga duración y 28 son perceptores de prestaciones. Por edad (*Gráfico 3*), el grupo con mayor colectivo de no buscadores de empleo es el de 30 a 44 años,³⁹ y por nivel académico (*Gráfico 4*), el de quienes no han completado ocho años de escolarización (22,45%).

³⁹ El 22,22% de más de 54 años, aunque no se puede tener en cuenta porque el número de cuestionarios es muy pequeño; 17,72% del tramo 30-44 años.

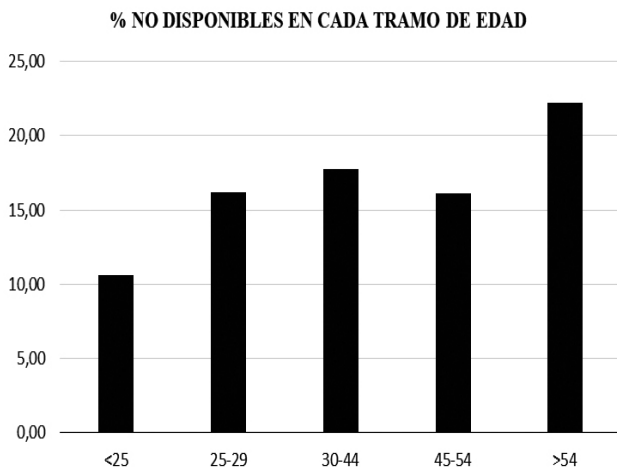


Gráfico 3: Casos de no disponibles para buscar empleo, en porcentaje, por edad (elaboración propia)

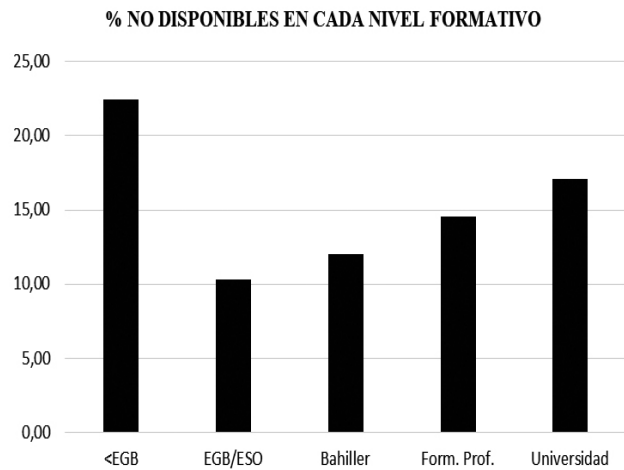


Gráfico 4: Casos de no disponibles para buscar empleo, en porcentaje, por nivel académico (elaboración propia)

3.3.- Resultados.-

Así pues, hemos encontrado un 14,80% de demandantes que, en la valoración previa de la empleabilidad, demuestran no ser empleables por carecer de disponibilidad para la búsqueda de empleo: 15,24% de los hombres y 14'48% de las mujeres, y el servicio de orientación profesional, por el momento, no tendría que intervenir. El 85,20% restante debe contar con su valoración de la empleabilidad para detectar cómo se estructuran su disponibilidad y ocupabilidad previas y qué factores pueden considerarse mejorables. Con estos datos intervendrá el servicio de orientación profesional decidiendo, junto con el demandante de empleo, si inicia un itinerario individual o no. Asimismo, realizará una valoración de la empleabilidad completa o la dejará para un momento posterior. La valoración previa también es importante a la hora de decidir cómo de urgente ha de ser esa intervención. Aquellas personas menos empleables quizá deban ser atendidas antes.

Los motivos alegados para realizar la búsqueda de empleo son, en general, tanto económicos como personales; solo 3 de cada diez alegan uno de ellos. Este dato puede interpretarse en el sentido de que el empleo es “algo más” que recursos económicos, y que, aun siendo este el motivo principal de querer trabajar, las cuestiones personales son muy importantes también.

3.3.1.- Disponibilidad.-

La distribución de los tipos de disponibilidad que proponemos se basa en los siguientes tramos de puntuación obtenida en el cuestionario:⁴⁰ 0 significa que no está disponible en esos momentos para buscar empleo; 0,10-0,45 es disponibilidad baja; 0,50-0,65 media-baja; 0,70-0,85 media alta; 0,90-0,95 alta y 1,00 muy alta.

En cuanto a la diferenciación por sexo, en el Gráfico 5 se puede observar que entre los hombres hay más casos sin disponibilidad, con disponibilidad alta o muy alta. Entre las mujeres, destaca la mayor diferencia a su favor en disponibilidad media y en su contra para la disponibilidad alta.

Por clase de disponibilidad, observamos algunos aspectos relevantes. En la *Tabla 1* aparecen tanto el número de casos como el porcentaje respecto al total por sexo, de la disponibilidad geográ-

⁴⁰ Para cualquier aclaración sobre la distribución, ver Román & Centella (2018).

fica.⁴¹ Más de la mitad de los hombres y casi 7 de cada 10 mujeres solo buscan empleo en Badajoz. Esto supone una limitación muy importante porque el servicio de orientación, en principio, no podría trabajar la empleabilidad al completo, sino exclusivamente para las opciones que presenta el mercado laboral municipal.

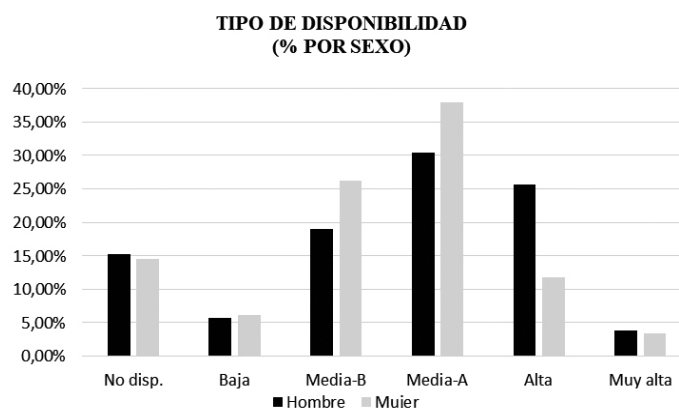


Gráfico 5: Porcentaje de casos por tipo de disponibilidad, diferenciado por sexo (elaboración propia)

En la *Tabla 2* encontramos los datos relativos a las otras tres clases de disponibilidad, organizados de la misma manera. En los tres se aprecia que la mayoría de los casos corresponden a demandantes de empleo que han elegido la opción más amplia, pero en el caso del salario no alcanza la mitad. Asimismo, cabe destacar que las mujeres presentan el valor “Muy alta” más elevado en jornada y salario, pero más bajo en horario. Sin duda, esto, junto con el resto de datos según los tipos, avala la tesis de la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y/o de dedicación a la conciliación de las vidas familiar, personal y laboral.

| DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA | | | | |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|
| TIPO | HOMBRE | % | MUJER | % |
| Nula | 56 | 53,33 | 102 | 70,34 |
| Baja | 3 | 2,86 | 1 | 0,69 |
| Media | 17 | 16,19 | 25 | 17,24 |
| Alta | 11 | 10,48 | 5 | 3,45 |
| Muy alta | 18 | 17,14 | 12 | 8,28 |

Tabla 1: Disponibilidad geográfica por sexo (por elaboración propia)

3.3.2.- Ocupabilidad.-

Para estudiar los datos de la ocupabilidad, vamos a tener en cuenta solamente los casos de quienes buscan empleo, referidos tanto al conjunto como según el sexo (*Gráfico 6*). La media de la

⁴¹ Los tipos se corresponden con la puntuación obtenida según la respuesta a la tercera pregunta: 0, disponibilidad geográfica nula; 0,05 baja; 0,10 media; 0,15 alta y 0,20 muy alta. De la misma forma se trabaja con las otras tres clases de disponibilidad.

ocupabilidad total es 0,6330 (un 15,83% del máximo posible –4–), aunque el valor más alto ha sido 3,4479 (86,20% del máximo) y el mínimo 0,0093 (0,23% del máximo). Esto significa que el campo de actuación de los servicios de orientación profesional es amplio, pero que sería necesario actuar más rápido con aquellos casos en los que hay que mejorar la ocupabilidad porque el valor es demasiado bajo. Para ello, dicho servicio contará con los datos de formación y experiencia disponibles para la persona usuaria, que deberá confirmar que los que constan en su historial de la demanda se corresponden con la realidad.⁴²

| DISPONIBILIDAD DE JORNADA, HORARIO Y SALARIO | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|
| CLASE | JORNADA | | | | HORARIO | | | | SALARIO | | | |
| | H | % | M | % | H | % | M | % | H | % | M | % |
| Tipo/Sexo | H | % | M | % | H | % | M | % | H | % | M | % |
| Nula | 17 | 16,16 | 22 | 15,17 | 17 | 16,19 | 27 | 18,62 | 18 | 17,14 | 22 | 15,17 |
| Baja | 3 | 2,86 | 1 | 0,69 | 11 | 10,48 | 20 | 13,79 | 4 | 3,81 | 6+ | 4,14 |
| Media | 5 | 4,76 | 11 | 7,59 | 2 | 1,90 | 4 | 2,76 | 18 | 17,14 | 26 | 17,93 |
| Alta | 25 | 23,81 | 30 | 20,69 | 5 | 4,76 | 14 | 9,66 | 22 | 20,95 | 22 | 15,17 |
| Muy Alta | 55 | 52,38 | 81 | 55,86 | 70 | 66,67 | 80 | 55,17 | 43 | 40,95 | 69 | 47,59 |

Tabla 2: Los tipos de disponibilidad de jornada, horario y salario, por sexo y porcentaje sobre total sexo (elaboración propia)

Como se puede observar en el *Gráfico 6*, las mujeres presentan una ocupabilidad mayor que los hombres, lo que puede deberse a multitud de factores. Hay que tener en cuenta, no obstante, que el estudio que estamos llevando a cabo se refiere solamente a quienes están inscritos en el SPE, por lo que, en general, se trata de personas desempleadas (solo había 9 casos de ocupadas), lo que nos lleva a considerar que, en buena medida, los hombres inscritos en el SPE son aquellos con menos aptitudes para conseguir empleo, puesto que quienes disponen de más y mejores competencias deben estar trabajando. Dado que el paro femenino es mayor que el masculino, el hecho de que la ocupabilidad sea mayor en las mujeres refuerza ese dato.

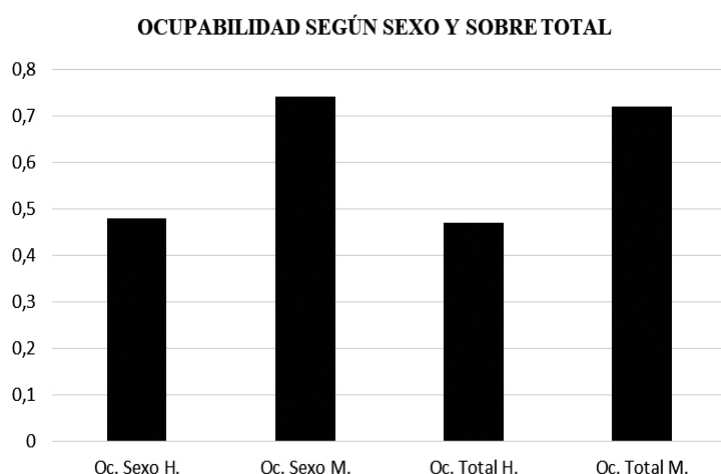


Gráfico 6: Media de la ocupabilidad, por sexo y sobre el total (elaboración propia)

⁴² En otro caso, deberá actualizar dicho historial antes de adoptar ninguna decisión sobre el itinerario.

3.3.3.- Empleabilidad.-

Teniendo en cuenta el conjunto de los casos, la empleabilidad calculada en función del sexo nos da un valor medio de 0,4686 (11,72% del máximo —4—), y sobre el total 0,4565 (11,41% del máximo), aunque el valor más alto alcanzado es: 3,1031 para la calculada según el sexo (77,58% del máximo), o 3,1018 si la calculamos sobre el total de casos (77,55% del máximo). Prácticamente no varía. Sin embargo, las diferencias entre sexos sí son importantes (ver *Tabla 3*). Las mujeres presentan una empleabilidad superior a la de los hombres: 0,5435 para ellas y 0,3641 para ellos, calculada en función del sexo; 0,5288 y 0,3557, respectivamente, si hacemos el cálculo sobre el total de casos (4,485 y 4,3275 puntos porcentuales de diferencia a favor de las mujeres, respectivamente). Es decir, las mujeres de Badajoz inscritas en el SEXPE son más empleables que los hombres.

Los datos sobre disponibilidad, ocupabilidad y empleabilidad que estamos viendo podrían utilizarse como un parámetro más a la hora de diseñar PAE, con medidas específicas que, según vemos, deben ser diferentes para distintos colectivos (con valores distintos en los tres conceptos) y por sexo. Además, si añadimos al análisis de la empleabilidad la diferencia entre la disponibilidad de los hombres y las mujeres, las diferencias aumentan. Ellos presentan una media de disponibilidad superior (fundamentalmente por la geográfica), con lo que el valor de la empleabilidad aumenta más que el de las mujeres.

| MEDIA DE LA DISPONIBILIDAD, OCUPABILIDAD Y EMPLEABILIDAD | | | |
|--|--------|--------|---------|
| CONCEPTO | HOMBRE | MUJER | GENERAL |
| Disponibilidad total | 0,7528 | 0,7109 | 0,7284 |
| Ocupabilidad por sexo | 0,4811 | 0,7415 | 0,6330 |
| Empleabilidad por sexo | 0,3641 | 0,5435 | 0,4686 |
| Ocupabilidad sobre total | 0,4706 | 0,7208 | 0,6163 |
| Empleabilidad sobre total | 0,3557 | 0,5288 | 0,4565 |

Tabla 3: Media de la disponibilidad, la ocupabilidad y la empleabilidad, para los casos en que se busca empleo, por sexo y generales (elaboración propia)

3.3.4.- Mapas de empleabilidad: algunos apuntes sobre las diferencias en el territorio.-

Como ya hemos dicho, el presente trabajo utiliza los primeros datos obtenidos en nuestra investigación, por lo que, en realidad, estamos haciendo un estudio piloto de cómo se comportaría la valoración de la empleabilidad propuesta, y, por lo tanto, las diferencias que observamos en el territorio analizado (Badajoz) solamente se pueden interpretar como un avance del posible funcionamiento de lo que denominamos Mapas de Empleabilidad. Como también anticipamos, vamos a comprobar si hay diferencias a tener en cuenta en los códigos postales 06003, 06008, 06009 y 06010, porque son los que aportan un mayor número de casos.

En la *Tabla 4* se presentan los valores medios de la disponibilidad, de la ocupabilidad y de la empleabilidad, calculados tanto sobre el total por sexo como sobre el total conjunto. Los hombres presentan más disponibilidad en los códigos postales 06003, 06008 y 06010. En cualquier caso, llama la atención que en ningún código el valor llega a 0,75 para los hombres ni a 0,62 para las mujeres (media-alta y media-baja, respectivamente). La ocupabilidad es mayor en las mujeres para los cuatro códigos postales. Hay que resaltar los valores: la diferencia en el 06003 es importante, y también debemos destacar la del 06009. Comparando los datos obtenidos según el sexo y sobre el total, no se aprecian diferencias, solamente que el valor, como es natural, baja.

| VALOR MEDIO POR CÓDIGO POSTAL Y SEXO | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| C. Postal | 06003 | | 06008 | | 06009 | | 06010 | |
| SEXO | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Disponi. total | 0,6000 | 0,5625 | 0,6234 | 0,5676 | 0,5774 | 0,5981 | 0,7393 | 0,6152 |
| Ocup. s/ sexo | 0,3596 | 0,8600 | 0,4415 | 0,5625 | 0,4129 | 0,6394 | 0,4402 | 0,5333 |
| Empl. s/ sexo | 0,2537 | 0,5483 | 0,3126 | 0,3850 | 0,3146 | 0,4773 | 0,3512 | 0,4009 |
| Ocup. s/ total | 0,3564 | 0,8423 | 0,4324 | 0,5436 | 0,4033 | 0,6203 | 0,4304 | 0,5128 |
| Empl. s/ total | 0,2510 | 0,5367 | 0,3053 | 0,3743 | 0,3069 | 0,4641 | 0,3436 | 0,3864 |

Tabla 4: Valor medio de los tres conceptos valorados según sexo y sobre total, por código postal y sexo (elaboración propia)

La empleabilidad, por su parte, nos indica que los hombres más empleables estarían en el código 06010 y las mujeres en el 06003; el siguiente puesto lo ocuparía el 06009 para los dos sexos (en los *Gráficos 7 a 10* se pueden apreciar las diferencias). Así pues, analizando todos los datos, parece que en el 06003 procedería el diseño de medidas para mejorar la ocupabilidad, sobre todo, de los hombres (formación, experiencia, recualificación); en el 06008, esas medidas deberían dirigirse a ambos sexos; en el 06009 también habría que incidir en la de los hombres; y en el 06010, para ambos. En cuanto a la disponibilidad, en el servicio de orientación profesional, con los datos que tenemos, debería analizarse más en profundidad cuáles son los problemas principales. Como hemos visto, la geográfica (Tabla 1) es muy baja, por lo que quizá habría que estudiar, en primer lugar, los motivos, y, en segundo, si procede instaurar medidas de ayuda a la conciliación o de transporte.

MEDIA DEL CP 060003 POR SEXO

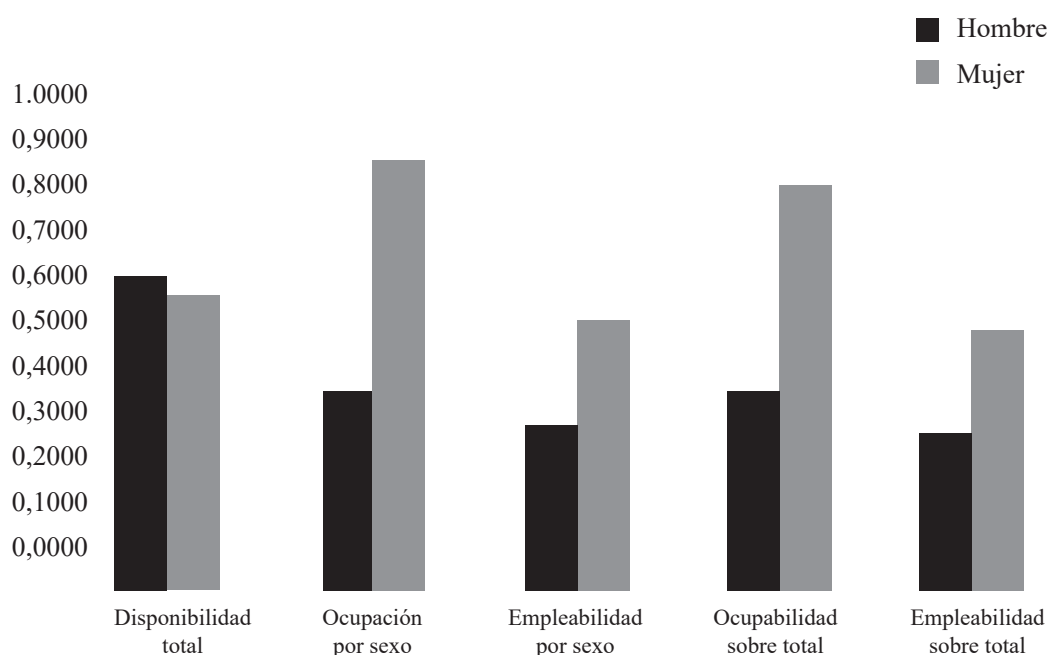


Gráfico 7: Media de la disponibilidad, la ocupabilidad y la empleabilidad en el Código Postal 06008, por sexo (elaboración propia)

MEDIA DEL CP 060008 POR SEXO

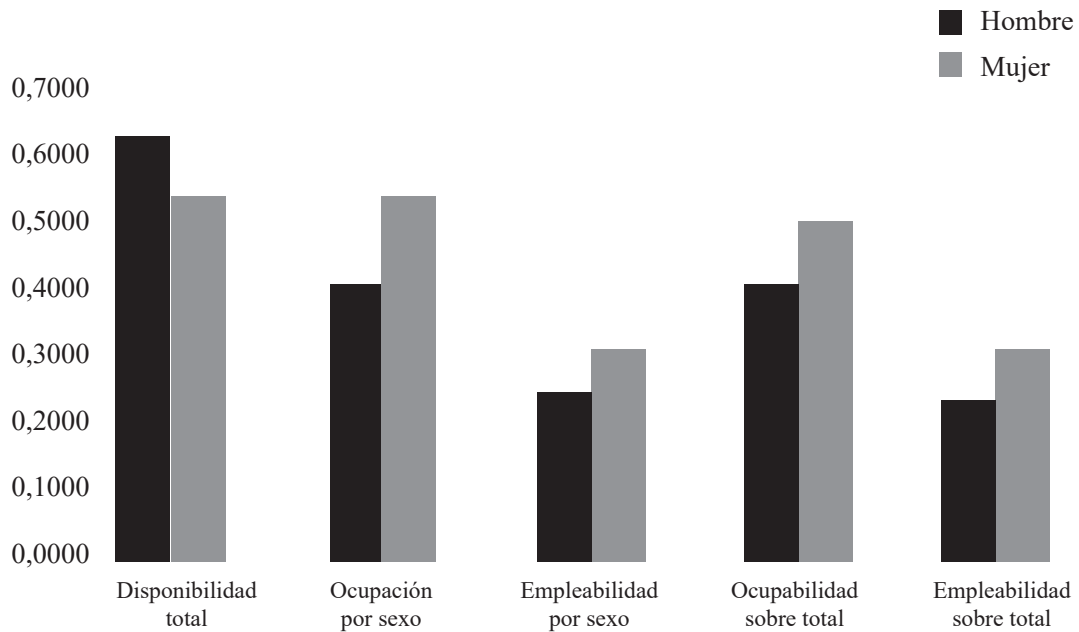


Gráfico 8: Media de la disponibilidad, la ocupabilidad y la empleabilidad en el Código Postal 06008, por sexo (elaboración propia)

MEDIA DEL CP 060008 POR SEXO

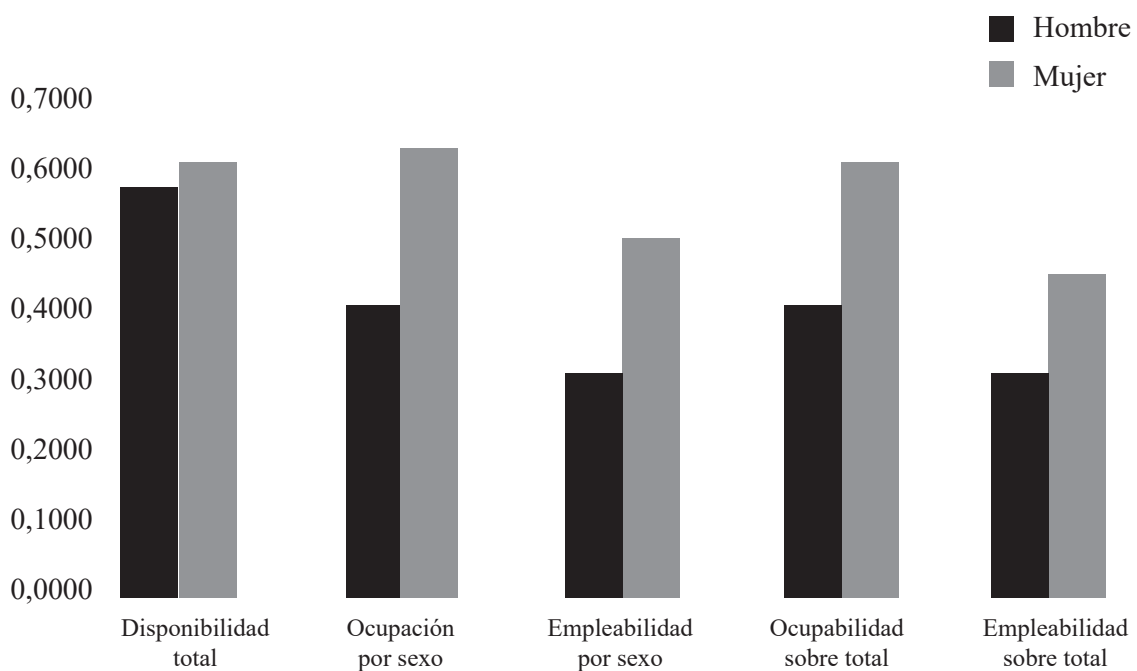


Gráfico 9: Media de la disponibilidad, la ocupabilidad y la empleabilidad en el Código Postal 06009, por sexo (elaboración propia)

MEDIA DEL CP 060010 POR SEXO

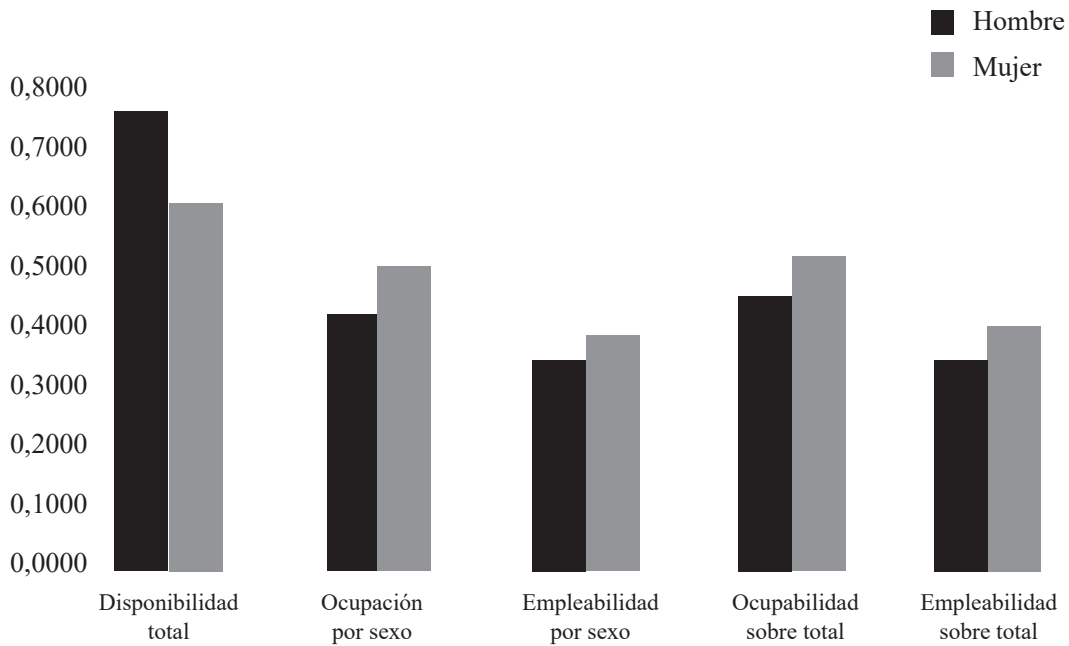


Gráfico 10: Media de la disponibilidad, la ocupabilidad y la empleabilidad en el Código Postal 06010, por sexo (elaboración propia)

4.- Conclusiones.-

El SPE debe contar con un sistema de valoración de la empleabilidad, para lo que necesita definirla. Nuestra propuesta de definición es: conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente; lo que significa que la empleabilidad consta de dos partes, a las que hemos denominado ocupabilidad y disponibilidad, que se definirían, respectivamente, como conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo, y conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo.

La valoración debe contar con una previa a la intervención del servicio de orientación profesional (normalmente, en el momento de la inscripción en el centro de empleo). La fórmula propuesta es: $E = O \cdot D$, donde E es la empleabilidad, O la ocupabilidad y D la disponibilidad; por su parte, la ocupabilidad se calcularía aplicando la ecuación $O_i = \sum C$ donde O_i es la ocupabilidad total de la demanda de empleo y O_p la parcial de cada ocupación demandada.

En la valoración de la disponibilidad obtenemos que alrededor de un 14% no busca empleo en esos momentos, por lo que no ha de intervenir el servicio de orientación profesional. Por su parte, la ocupabilidad presenta un valor bajo, lo que la convierte en un campo amplio de actuación para esos servicios y para el diseño de PAE.

En cuanto al valor de la empleabilidad obtenido para los códigos postales estudiados, observamos que las mujeres inscritas en el SEXPE de Badajoz son más empleables que los hombres, aun presentando estos un valor más alto en la disponibilidad (sobre todo por la geográfica). Así pues, la diferencia viene dada por el valor de la ocupabilidad.

En el último epígrafe hemos hecho referencia al territorio, y hemos comprobado que la elaboración de los mapas de empleabilidad, con los valores de ésta, la ocupabilidad y la disponibilidad, puede ser útil, tanto para el diseño de las PAE como para el trabajo del servicio de orientación profesional. A pesar de ser un anticipo del estudio que estamos llevando a cabo, apreciamos diferencias en la empleabilidad según el código postal: los hombres más empleables están en el código 06010 y las mujeres en el 06003.

Bibliografía

- AGUILAR MARTÍN, M., 2015. Mecanismos públicos para favorecer la transición de los jóvenes en el proceso de incorporación al mundo laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, nº 3, pp. 1-26.
- ALDÁS MANZANO, J. y otros, 2018. *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno*. Director: PÉREZ GARCÍA, F. Bilbao: Fundación BBVA.
- ALONSO GARCÍA, M., 2004. Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 15, nº 2, 2º Semestre, pp. 275-298.
- ALUJAS RUIZ, J., 2004. La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 51, pp. 15-29.
- ÁLVAREZ DE TOLEDO SAAVEDRA, P. y otros, 2013. Análisis “cluster” de los flujos laborales y políticas activas de empleo. Sevilla, Universidad de Sevilla (Departamento de Organización Industrial y Gestión de Empresas I), pp. 1-34.
- ANDRADE JARAMILLO, V., 2018. Relación entre identidad profesional y agencia, en profesionales de alta empleabilidad. En: *Psicología & asuntos colombianos actuales: una mirada desde la investigación doctoral (Capítulo 1)*. Cali (Colombia): Programa Editorial Universidad del Valle, pp. 19-24.
- BLANCH I RIBAS, J., 1990. *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU: Promociones y publicaciones universitarias.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., 2016. Política de empleo como responsabilidad de los poderes públicos: el objetivo de pleno empleo. En: *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo*. Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, pp. 46-54.
- COMISIÓN EUROPEA, 2016. *UNA NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad*. Bruselas: Documento COM(2016) 381 final; SWD(2016) 195 final.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2000. Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra, OIT. Recuperado el 20/11/2018 en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>, pp. 4-10.
- DE FEYTER, M. y OTROS, 2001. De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, nr 1, pp. 47-59.
- DE GRIP, A. & ZWICK, T., 2005. The employability of low-skilled workers in the knowledge economy. s.l.: Recuperado el 17/12/2017 en http://rlab.lse.ac.uk/lower/final_papers/grip.pdf; a través de Google Scholar.
- FELGUEROSO, F. y OTROS, 2017. Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. En: *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*. Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., pp. 95-115, Capítulo 2.

- FORMICHELLA, M. & LONDON, S., 2005. Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. [En línea] Available at: https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella_london.pdf/18/6/2018).
- FUNDIPE, 1999. Empleabilidad: responsabilidad de todos. Un nuevo Horizonte en la gestión empresarial. (Coordinación: Don Felipe Sáez y Don Cristóbal Torres), s.l.: Obtenido en: http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf.
- GAMBOA NAVARRO, J., 2013. La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. Valencia: UNIVERSITAT DE VALENCIA, Facultad de Psicología.
- GARCÍA, I. & TOHARIA, L., 2000. Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo. Revista de economía aplicada, Vol. VIII, nº 23, pp. 5-23.
- GARCÍA, S., 2017. El blog de Santi García. [En línea] Available at: <http://www.santigarcia.net/>
- GUTIÉRREZ VELA, C. & PASAMAR REYES, S., 2017. ¿Los programas de movilidad internacional incrementan la empleabilidad?. Revista Educativa Hekademos, 23, Año X, pp. 62-73.
- HERNÁNDEZ-FERNAUD, E. y OTROS, 2011. Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 27, nº 2, pp. 131-142.
- HERRARTE SÁNCHEZ, A. & SÁEZ FERNÁNDEZ, F., 2015. Políticas de empleo y regulación laboral. Revista de economía. Información Comercial Española, nº 883: Una política económica para la recuperación., pp. 127-144.
- HERRERA CUESTA, D., 2017. Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. Sociología del Trabajo, nueva época, nº 89, pp. 29-52.
- INGELLIS, A., 2017. Tra occupazione e occupabilità: uno sguardo alle politiche dell'UE. En: *Giovani verso l'occupazione. Valutazione d'impatto del Servizio Civile nella cooperazione sociale*. Milán: Franco Angeli Edizioni (Recuperado el 22/11/2018 en: <http://roderic.uv.es/handle/10550/65384>), pp. 125-140.
- JANSEN, M., 2016. El reto de la inserción de los desempleados de larga duración. Universidad Autónoma de Madrid y Fedea: Fedea Policy Paper 2016-26.
- MAIZEL, N., 2016. La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH de la ciudad de Mar del Plata. s.l.:Universidad Nacional de Mar del Plata: Facultad de Humanidades, Departamento de Sociología.
- MCQUAID, R. & LINDSAY, C., 2005. The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol. 42, nº 2, pp. 197-219.
- MONEREO PÉREZ, J., 2016. Organización de la política de empleo en la Constitución Española. En: *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo*. Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, pp. 73-107.
- NÚÑEZ-BARRANCO FERNÁNDEZ, C., 2016. Actitud hacia el empleo de un grupo de desempleados de la provincia de Badajoz. Estudio mediante el parámetro Disponibilidad. Badajoz: Universidad de Extremadura, Departamento de Psicología y Antropología. Disponible en Repositorio Institucional Dehesa..

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006. Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad. Ginebra, OIT, pp. 1-12.
- OSORNO DEL ROSAL, M., 2003. La búsqueda de empleo de los ocupados: intensidad y motivos. Estudios de economía aplicada, Vol. 21, nº 1, pp. 151-174.
- PEDREÑO MUÑOZ, A., 2016. La sociedad digital y la empleabilidad. Nueva revista de política, cultura y arte, nº 160, pp. 118-133.
- PEIRÓ, J. M. & YEVES, J., 2017. Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. Lecce (Italia), UNIVERSITA DEL SALENTO (DOI code: 10.1285/9788883051289p23), pp. 23-32.
- PRIETO SERRANO, D. y otros, 2017. Prácticas profesionales virtuales como estrategia de empleabilidad: el caso de la UNED. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Vol. 28, nº 2, pp. 122-138.
- PRUIJT, H., 2012. Employability, empowerment and employers, between debunking and appreciating action. Nine cases from the ICT sector. International Journal of Human Resource Management (<https://doi.org/10.1080/09585195.2012.725083>).
- REBOLLO-SANZ, Y., 2017. El modelo de Perfilado Estadístico: una herramienta eficiente para caracterizar a los demandantes de empleo. En: Perfilado Estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo. Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., pp. 17-93, Capítulo 1.
- ROMÁN BARRADO, A. & CENTELLA MOYANO, M., 2016. Empleabilidad y Política de Empleo. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, Vol 1, nº 1, pp. 45-72.
- ROMÁN BARRADO, A. & CENTELLA MOYANO, M., 2018. La valoración previa de la disponibilidad para la búsqueda de empleo en un Servicio Público de Empleo. Información Laboral, nº 5, pp. 43-64.
- RONDÓN GARCÍA, L. y otros, 2017. Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. Temas Laborales, nº 137, pp. 185-208.
- SANDERS, J. & DE GRIP, A., 2004. Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. Emerald, International Journal of Manpower, Vol. 25, nº 1, pp. 73-89 (DOI 10.1108/01437720410525009).
- SHARO CONTRERAS, A. y OTROS, 2009. Empleando tu empleabilidad. [En línea] Available at: <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.pt>.
- SUÁREZ LANTARÓN, B., 2016. Empleabilidad: análisis del concepto. Revista de Investigación en Educación, nº 14 (1), pp. 67-84.
- THIJSEN, J. y otros, 2008. Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. Human Resource Development Review, Vol. 7, nº 2, pp. 165-183.
- VANHERCKE, D. y otros, 2016. Perceived employability and well-being: An overview. Psicologia Resurselor Umane, 14, pp. 8-18.
- VIAL, S., 2013. Observatorio DUOC. [En línea] Available at: http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo (recuperado el 9/12/2017).

- VUKASOVIC, M., 2004. Final Report: Employability in the context of the Bologna Process (p. 1-8), Bled (Slovenia): Bologna seminar “Employability and its links to the objectives of the Bologna Process”.
- YEVES, J., 2016. La empleabilidad como base del cambio en la gestión de los recursos humanos. Revista Dirección Estratégica del ITAM (Instituto Tecnológico Autónomo de México), pp. Recuperado el 16/12/2017 de: <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/la-empleabilidad-como-base-del-cambio-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/>.